

ENTREPRISE AUTOCHTONE : CÉLÉBRÉE EN ALBERTA

MARS 2011

20^e ANNIVERSAIRE

Cette année marque le 20^e anniversaire des Prix de distinction des entreprises albertaines – un grand honneur pour entrepreneurs, PME, sociétés et personnes dans la province. Une cérémonie de gala aura lieu le 4 mars 2011 à l'hôtel Edmonton Marriott du centre de villégiature River Cree Resort, situé à Enoch, afin de souligner les réalisations des finalistes dans 10 catégories.

Le ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada, bureau régional de l'Alberta, se réjouit de l'occasion d'être à nouveau un commanditaire des Prix de distinction des entreprises albertaines : le Prix des pratiques exemplaires – Relations avec les Autochtones, décerné à une entreprise conventionnelle dont les politiques d'entreprise reflètent le leadership en matière de relations et pratiques auprès des Autochtones; et le Prix Plume d'aigle, laquelle est remise à une entreprise autochtone qui s'emploie à améliorer la vie de ses employés et des membres de sa collectivité.

Le gouvernement du Canada s'engage à veiller à ce que les collectivités et entrepreneurs autochtones soient en mesure de tirer le meilleur parti possible des appuis et services gouvernementaux en vue d'explorer les perspectives économiques qui s'offrent à eux. En effet, améliorer les possibilités économiques pour les Autochtones est une priorité du gouvernement du Canada. Un développement économique vigoureux est non seulement essentiel à la prospérité future du Canada, il est en outre un moyen efficace d'améliorer le mieux-être et la qualité de vie des Autochtones du Canada.

Pour en savoir plus sur les finalistes pour l'édition 2011 des prix parrainés par AINC, lisez les articles suivants : ceux-ci ont comme thème le dévouement, la vision et l'amour de l'activité du secteur privé.



COLLECTIVITÉ D'APPRENTISSAGE VIRTUEL SUNCHILD

Un apprentissage novateur synonyme de résultats favorables

« L'éducation est l'élément essentiel pour ouvrir la voie du succès. » Cette devise a fait ses preuves maintes fois. En effet, la collectivité d'apprentissage virtuel Sunchild est à l'avant-scène des méthodes d'apprentissage virtuel adapté qui s'adressent exclusivement aux jeunes Autochtones.

Martin Sacher, président et chef de la direction de l'initiative d'apprentissage virtuel Sunchild, s'est consacré à réduire l'écart qui existe entre les jeunes Autochtones et les jeunes non Autochtones au chapitre du taux d'obtention d'un diplôme d'études secondaires en misant sur des programmes novateurs et flexibles taillés à la mesure de chaque élève.

Il s'agit d'une stratégie qui profite à toutes les personnes concernées.

L'initiative d'apprentissage virtuel Sunchild est un programme sans but lucratif offert indépendamment de



Premiers diplômés du centre d'apprentissage
Chief Chiniquay à Morley

l'administration de la Première nation Sunchild par l'entremise de son école récemment agrandie à la fine pointe de la technologie. Agrandie au coût de 11 millions de dollars, l'école accueille des élèves de la maternelle à la 12^e année; elle se trouve sur des terres des Premières nations situées à 40 kilomètres au nord-ouest de Rocky Mountain House.

Martin Sacher, directeur de l'école, a collaboré avec le président du conseil scolaire Nelson Daychief et son personnel afin de lancer le programme d'apprentissage électronique en 2000, reconnaissant la nécessité d'une telle initiative.

(Suite au verso)

DANS CE NUMÉRO :

- ✓ Collectivité d'apprentissage virtuel Sunchild – Un apprentissage novateur synonyme de résultats favorables (page 1)
- ✓ United Protection Services – Offrant d'intéressantes perspectives d'avenir (page 2)
- ✓ Banque royale du Canada – Une odyssée choisie qui ne cesse de porter des fruits (page 3)
- ✓ PFI Group Inc. – Forger des relations proactives à tous les niveaux (page 4)
- ✓ La Société TransCanada – Un travail de collaboration avec ses voisins (page 5)
- ✓ Le Sawridge Group of Companies – « Votre choix nature » en matière d'hébergement (page 6)
- ✓ Asonwiche Development Corporation – Un travail de collaboration (page 7)
- ✓ Lesser Shred – Un travail de collaboration (page 8)
- ✓ Managor – Un travail de collaboration (page 9)
- ✓ Réseau – Un travail de collaboration (page 10)



Affaires indiennes
et du Nord Canada

Indian and Northern
Affairs Canada



Canada

ENTREPRISE AUTOCHTONE : CÉLÉBRÉE EN ALBERTA

MARS 2011

20^e ANNIVERSAIRE

Cette année marque le 20^e anniversaire des Prix de distinction des entreprises albertaines – un grand honneur pour entrepreneurs, PME, sociétés et personnes dans la province. Une cérémonie de gala aura lieu le 4 mars 2011 à l'hôtel Edmonton Marriott du centre de villégiature River Cree Resort, situé à Enoch, afin de souligner les réalisations des finalistes dans 10 catégories.

Le ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada, bureau régional de l'Alberta, se réjouit de l'occasion d'être à nouveau un commanditaire des Prix de distinction des entreprises albertaines : le Prix des pratiques exemplaires – Relations avec les Autochtones, décerné à une entreprise conventionnelle dont les politiques d'entreprise reflètent le leadership en matière de relations et pratiques auprès des Autochtones; et le Prix Plume d'aigle, laquelle est remise à une entreprise autochtone qui s'emploie à améliorer la vie de ses employés et des membres de sa collectivité.

Le gouvernement du Canada s'engage à veiller à ce que les collectivités et entrepreneurs autochtones soient en mesure de tirer le meilleur parti possible des appuis et services gouvernementaux en vue d'explorer les perspectives économiques qui s'offrent à eux. En effet, améliorer les possibilités économiques pour les Autochtones est une priorité du gouvernement du Canada. Un développement économique vigoureux est non seulement essentiel à la prospérité future du Canada, il est en outre un moyen efficace d'améliorer le mieux-être et la qualité de vie des Autochtones du Canada.

Pour en savoir plus sur les finalistes pour l'édition 2011 des prix parrainés par AINC, lisez les articles suivants : ceux-ci ont comme thème le dévouement, la vision et l'amour de l'activité du secteur privé.



COLLECTIVITÉ D'APPRENTISSAGE VIRTUEL SUNCHILD

Un apprentissage novateur synonyme de résultats favorables

« L'éducation est l'élément essentiel pour ouvrir la voie du succès. » Cette devise a fait ses preuves maintes fois. En effet, la collectivité d'apprentissage virtuel Sunchild est à l'avant-scène des méthodes d'apprentissage virtuel adapté qui s'adressent exclusivement aux jeunes Autochtones.

Martin Sacher, président et chef de la direction de l'initiative d'apprentissage virtuel Sunchild, s'est consacré à réduire l'écart qui existe entre les jeunes Autochtones et les jeunes non Autochtones au chapitre du taux d'obtention d'un diplôme d'études secondaires en misant sur des programmes novateurs et flexibles taillés à la mesure de chaque élève.

Il s'agit d'une stratégie qui profite à toutes les personnes concernées.

L'initiative d'apprentissage virtuel Sunchild est un programme sans but lucratif offert indépendamment de



Premiers diplômés du centre d'apprentissage
Chief Chiniquay à Morley

l'administration de la Première nation Sunchild par l'entremise de son école récemment agrandie à la fine pointe de la technologie. Agrandie au coût de 11 millions de dollars, l'école accueille des élèves de la maternelle à la 12^e année; elle se trouve sur des terres des Premières nations situées à 40 kilomètres au nord-ouest de Rocky Mountain House.

Martin Sacher, directeur de l'école, a collaboré avec le président du conseil scolaire Nelson Daychief et son personnel afin de lancer le programme d'apprentissage électronique en 2000, reconnaissant la nécessité d'une telle initiative.

DANS CE NUMÉRO :

- ✓ Collectivité d'apprentissage virtuel Sunchild – Un apprentissage novateur synonyme de résultats favorables (page 1)
- ✓ United Protection Services – Offrant d'intéressantes perspectives d'avenir (page 2)
- ✓ Banque royale du Canada – Une odyssée choisie qui ne cesse de porter des fruits (page 3)
- ✓ PTI Group Inc. – Forger des relations proactives à tous les niveaux (page 4)
- ✓ La Société TransCanada – Un travail de collaboration avec ses voisins (page 5)
- ✓ Le Sawridge Group of Companies – « Votre choix naturel » en matière d'hébergement local (page 7)
- ✓ Asenwuche Development Corporation – Un travail de collaboration (page 8)
- ✓ Lesser Stern Lake Management Services Ltd. Réassurant l'avenir (page 10)



Affaires indiennes
et du Nord Canada

Indian and Northern
Affairs Canada



(Suite au verso)

Canada



LES PRIX DE DISTINCTION
DES ENTREPRISES
ALBERTAISES
Finaliste - Prix des pratiques exemplaires

UNITED PROTECTION SERVICES

Offrant d'intéressantes perspectives d'avenir

Filiale de la société cotée en bourse United Protection Security Group Inc., la société United Protection Services Inc. a vu le jour en 1989 et a depuis connu un essor exponentiel, tout comme l'ensemble du secteur de la sécurité. À l'heure actuelle, la société compte neuf succursales réparties un peu partout dans l'Ouest canadien.

En 1996 – alors que se dessinait une situation avantageuse pour toutes les parties concernées – la société a créé United First Nation Corporation (UFNC), filiale adaptée aux Autochtones. Cette initiative a eu pour effet d'harmoniser les besoins de l'industrie, les collectivités autochtones ainsi que la structure et le savoir-faire de United Protection Services Inc.



Un prix de service
exceptionnel est remis à
Earl John, vice-président,
Affaires autochtones

« Notre philosophie nous a effectivement permis d'envisager nos clients, nos collectivités et nos actionnaires comme des partenaires, lesquels nous habilitent d'ailleurs à devenir des chefs de file de notre secteur », a souligné Earl John, vice-président de la section des Affaires autochtones de l'entreprise. « Ils travaillent en étroite collaboration avec nous afin d'assurer le perfectionnement de certains employés exceptionnels capables de faire avancer rapidement leur carrière. »

Aujourd'hui, UFNC est l'un des plus importants employeurs de travailleurs s'étant déclarés Autochtones de l'Alberta. Avec l'aide du collège d'enseignement professionnel Security Officer Career College, UFNC a embauché et formé au cours des 10 dernières années quelque 600 Autochtones venant d'environ 30 collectivités métisses et des Premières nations situées à travers les provinces de l'Ouest et l'Ontario.

Dans la municipalité régionale de Wood Buffalo seulement, la compagnie regroupe plus de 250 agents de sécurité autochtones par le biais de partenariats forgés avec trois Premières nations et deux organismes métis.

United Protection Services propose, par l'entremise de UFNC, une vaste gamme de services à l'échelle de sa zone d'exploitation. Il s'agit, entre autres, des services suivants : agents de sécurité en uniforme; patrouilles mobiles; intervention en cas d'alarme; enquêtes privées; systèmes de contrôle d'accès; et télésurveillance.



Écrans de surveillance scrutés sur place par
l'agente de sécurité Shirley Adams

La compagnie croit fermement en l'habilitation et la participation individuelles et communautaires. En effet, elle a travaillé de concert avec de nombreuses collectivités au moyen d'initiatives de formation et d'efforts coordonnés avec les dirigeants communautaires afin d'y établir des services de sécurité communautaire. Une fois les opérations quotidiennes lancées, leur gestion est confiée à la collectivité.

Par l'entremise du collège d'enseignement professionnel Security Officer Career College, la compagnie dirige chaque année 15 programmes communautaires de formation des Autochtones. Les taux d'embauche et de maintien en poste se situent depuis cinq ans au-dessus des 80 p. 100.

Le programme de formation de six semaines offert par UFNC, en partenariat avec le collège, enseigne aux personnes recrutées les aptitudes à la vie quotidienne, la gestion de la résolution de conflits et la dissuasion physique. Les finissants obtiennent un certificat de base en sécurité ainsi que tous les permis de sécurité requis par l'industrie.

Comme le fait remarquer M. John, avant l'année passée, aucune formation n'était obligatoire pour devenir un agent de sécurité autorisé en Alberta. « La qualité de nos programmes de formation est nettement supérieure à celle des programmes offerts dans le passé par les autres compagnies. Nos clients reconnaissent d'ailleurs la valeur de nos programmes. »

Les emplois chez UFNC sont perçus comme un tremplin pour les jeunes Autochtones : voilà une occasion pour eux de poursuivre leurs rêves maintenant qu'ils ont acquis une formation et de l'expérience. Les finissants du programme de formation sont tenus de demeurer à l'emploi de la compagnie pendant un délai d'au moins 12 à 18 mois. Malgré cela, la plupart d'entre eux restent des employés au-delà de cette période. Tandis que certains finissants ont assumé des rôles de leadership au sein de leur collectivité, d'autres se sont orientés vers des carrières auprès de forces policières, de Services correctionnels Canada et d'autres compagnies d'enquête privée/de sécurité. Ces institutions représentent, elles aussi, pour UFNC des sources de recrutement, grâce auxquelles les agents de sécurité chevronnés peuvent encadrer les agents débutants.



L'agente de sécurité Rozella Sandrik à
l'œuvre sur place

À eux seuls, les salaires des employés de UFNC se traduisent par une injection annuelle de plus de 7 millions de dollars dans leur collectivité. Pour M. John, il s'agit probablement de l'aspect le plus gratifiant de son travail. « Je pense toujours aux modèles positifs qu'incarnent nos employés pour les jeunes membres de la collectivité. »

« Je pense également aux avantages tangibles des salaires. Les retombées matérielles pour nos jeunes, nos aînés – la collectivité dans son ensemble. Ce n'est pas seulement l'apport matériel de nos employés qui favorise le bien-être de leur collectivité, mais en outre la fierté qu'ils retirent d'un travail bien fait, sachant que leur collectivité est un lieu plus sécuritaire où il fait bon vivre. »

Pour la compagnie, cet élément constitue en soi la meilleure des récompenses.





BANQUE ROYALE DU CANADA

Une odyssée choisie qui ne cesse de porter des fruits

La Banque royale du Canada (RBC) a été un chef de file en tant que fournisseur de services bancaires et d'idées novatrices aux Autochtones à travers l'Alberta et ailleurs au Canada. Il s'agit de « l'odyssée choisie qui » de RBC, qui a profité équitablement à toutes les parties concernées.

Forte d'une main d'œuvre composée de quelque 4 500 employés, RBC occupe une place dominante dans la province. En fait, RBC travaille d'arrache-pied afin d'accroître le nombre d'employés s'étant déclarés Autochtones – qui représente actuellement 2 p. 100 de la main-d'œuvre totale – par le biais de nombreuses initiatives. La Stratégie Participation des Autochtones au marché du travail (PAMT) en est une; l'octroi de bourses annuelles de 4 000 \$ réparties sur quatre années d'études postsecondaires pour les étudiants autochtones en est un autre.

Au titre de son programme de bourse d'éducation permanente pour les étudiants autochtones, RBC a octroyé à ce jour plus de 1 million de dollars à l'échelle nationale. En Alberta, des subventions totalisant près de 300 000 \$ sous forme de bourses d'études et de dons ont été attribuées à différents établissements d'enseignement postsecondaire et secondaire dont les organismes font la promotion de l'emploi, de l'éducation et de la formation axée sur les compétences chez les Autochtones.

Le groupe-ressources des employés de RBC Royal Eagles est un autre programme novateur lancé par la banque. Ce programme offre des possibilités de réseautage entre pairs, de mentorat et de soutien, favorise le recrutement et le maintien en poste des effectifs, assure la liaison avec les collectivités et fait la promotion de la sensibilisation culturelle à l'interne.

Les ressources humaines et l'emploi ne sont qu'un mécanisme qui permet à RBC d'être proactive. Pour ce qui est du financement de projets communautaires autochtones, il convient de souligner l'octroi d'une enveloppe de 5 millions pour la construction du centre communautaire de la Première nation Frog Lake, en plus de 500 000 \$ pour la construction d'une station de lavage de camions et l'achat de matériel connexe dans la nation crie Loon River. À l'échelle nationale, les fonds accordés pour la construction d'infrastructures communautaires ont presque atteint les 40 millions de dollars.

Dans le but de favoriser le renforcement des collectivités et l'habilitation économique, RBC poursuit son engagement à rendre moins onéreux les prêts consentis aux entreprises et aux particuliers grâce aux ententes qu'elle a conclues avec des organismes autochtones nationaux et provinciaux. Il s'agit notamment des organismes suivants : l'Association nationale des sociétés de financement des Autochtones (ANSFA), l'Association des agents financiers autochtones et la Fondation nationale des réalisations autochtones. De plus, les agents régionaux de développement économique des Autochtones ont

obtenu de l'aide sous forme de soutien à l'Assemblée générale annuelle et la conférence du Conseil pour l'avancement des agents de développement autochtones (CAADA).

RBC a été le fer de lance de nombreuses premières impressionnantes. Par exemple, RBC a été la première institution financière à ouvrir dans une réserve une succursale dotée d'un personnel exclusivement autochtone. RBC a par ailleurs mis sur pied un programme d'hypothèques dans les réserves qui ne nécessitait pas de fonds fédéraux comme garantie. En 2009, son nouveau programme de logement dans les réserves était offert à 58 collectivités. L'an dernier, RBC est devenue la première institution financière à proposer des services bancaires téléphoniques en inuktitut et en cri.

Toujours consciente des statistiques démographiques qui font ressortir le rôle de plus en plus important que jouent les Autochtones dans le développement futur du Canada, RBC a conclu un protocole d'entente avec l'Assemblée des Premières nations afin de concrétiser les stratégies communes visant à faciliter l'accès au capital, à favoriser le développement communautaire et social et à améliorer les perspectives d'emploi et d'approvisionnement.

Au nombre des initiatives concrètes découlant de cette entente, mentionnons le Programme d'hypothèques sur intérêt à bail, lequel prévoit une souplesse accrue en matière de financement de l'achat ou de la construction de maisons neuves et un Programme de services bancaires à distance. Soulignons que ce dernier est conçu pour faciliter l'accès des Premières nations et des autres Autochtones aux services bancaires personnels.

RBC apporte un appui continu à différents événements culturels et sociaux, programmes de formation, salons de l'emploi et à l'amélioration des ressources hydriques pour ainsi contribuer à l'autosuffisance des entreprises et des personnes autochtones à travers l'Alberta et ailleurs au pays. Le dialogue se poursuit entre toutes les parties concernées en vue d'édifier des relations mutuellement respectueuses qui reflètent une vision commune axée sur l'amélioration.

Comme l'a récemment déclaré Robert Nixon, président et chef de la direction de RBC : « Nous consultons les collectivités des Premières nations et leurs dirigeants afin de favoriser la création de possibilités économiques qui ne profitent pas seulement aux Autochtones, mais également à l'économie canadienne dans son ensemble. »

On ne peut sous-estimer l'importance qu'attache RBC aux relations qu'elle ne cesse d'entretenir au cours de son odyssée choisie; d'ailleurs, ses réussites novatrices en font foi.



Des artistes se produisent à la célébration de la Journée nationale des Autochtones organisée par RBC



Du personnel de RBC et de la bande Deh Cho devant un hélicoptère subventionné par RBC



Des danseurs présentent un numéro à la célébration de la Journée nationale des Autochtones organisée par RBC





PTI GROUP INC.

Forger des relations proactives à tous les niveaux

L'un des plus importants fournisseurs nord-américains pleinement intégrés de logements et de services d'accueil pour les travailleurs en régions éloignées, PTI Group Inc. (PTI) possède des camps dans les Territoires-du-Nord-Ouest et dans chaque province de l'Ouest canadien. PTI, dont le siège social et deux de ses usines de fabrication se trouvent à Edmonton, regroupe près de 2 800 employés au sein de toutes ses opérations.

PTI a vu le jour en 1977 et, dès lors, elle s'est taillée une place importante en Alberta.

On retrouve le gros de ses opérations dans la Municipalité régionale de Wood Buffalo, où sont desservis les champs pétroliers d'Athabasca. Dès le début, la compagnie a incorporé des ouvriers et entreprises autochtones dans ses activités manufacturières et sur le terrain.

À l'heure actuelle, PTI compte six installations de « camp ouvert » au sein de la municipalité régionale, grâce en partie à la création d'une entreprise novatrice et proactive en partenariat avec un ensemble de cinq entreprises locales fusionnées sous une seule raison sociale, soit Buffalo Métis Catering Ltd. Cette année seulement, PTI a embauché 150 employés autochtones, dont le taux de maintien en poste est jusqu'à maintenant de 94 p. 100.

« Nous mobilisons de façon proactive les personnes qui vivent ici », a noté Ron Green, chef de la direction. « Nous souhaitons laisser un héritage qui ne se limite pas à assurer la prestation de ressources financières, mais qui aura plutôt pour effet de rehausser la vie et les perspectives de carrière des personnes qui habitent dans les collectivités où nous travaillons. »

Dans cette optique, PTI a procédé au lancement de nombreuses campagnes formelles de recrutement d'Autochtones dans l'ensemble de la province et à travers le pays. En effet, les sections des Relations avec les Autochtones et des Ressources humaines de PTI travaillent en étroit partenariat avec le personnel des Ressources humaines des bandes / conseils tribaux locaux afin de cerner les candidats qualifiés, de tenir des entrevues formelles et de faciliter l'orientation des employés. Précisons que le processus de recrutement / d'embauche – du début à la fin – fait appel à la participation du personnel local des ressources humaines autochtones. De plus, des partenariats formels avec sept organismes autochtones sont présentement en place; d'autres sont en cours de création.

Il existe de nombreux programmes de formation axés principalement sur les travailleurs et jeunes Autochtones intéressés à faire carrière dans le secteur manufacturier ou de l'accueil. Notons que PTI assume les coûts relatifs à tous les cours de sécurité obligatoires – y compris le Système d'information sur les matières dangereuses (SIMDUT), le programme Soyez prudents avec les aliments, les premiers soins et la réanimation cardio-respiratoire.

La compagnie propose des stages en arts culinaires, qui ont lieu dans ses établissements d'hébergement, ainsi qu'une variété de programmes d'apprentissage de métiers dans ses usines de fabrication. Une fois inscrit,



Etablissement d'hébergement à Beaver River

l'employé se fait rembourser les frais de scolarité et de matériaux. Soulignons aussi que, sous réserve de l'admissibilité de l'employé, le salaire de l'employé pourra être indexé conformément aux prestations d'assurance-emploi auxquelles il a droit.

Dans le cadre du partenariat avec le Programme de formation des Métis en vue de l'emploi offert par le Rupertsland Institute, le Northern Alberta Institute of Technology et le ministère de l'Emploi et de l'Immigration de l'Alberta, PTI a mis sur pied à l'intention des Autochtones un programme pilote de cuisine de camp novateur qui s'est déroulé dans son camp ouvert de Mariana Lakes. Le bilan : 10 étudiants métis ont reçu la formation requise en techniques de cuisine propres aux camps dans l'installation entièrement fonctionnelle de PTI. Celle-ci a pris l'engagement de créer des emplois à temps plein pour les diplômés et de leur offrir davantage de programmes d'apprentissage. Vu l'impressionnant taux de réussite du programme pilote, on peut s'attendre à en voir se concrétiser la deuxième phase.

Soucieuse de l'importance d'une planification et d'un dialogue intégrés et ouverts avec les collectivités autochtones locales, la compagnie est un fervent défenseur des activités qui favorisent le mieux-être communautaire et renforcent les relations de travail déjà serrées.

PTI parraine une myriade d'événements éducatifs et de célébrations autochtones, en plus de programmes scolaires de petit déjeuner et de dîner chauds. La compagnie a par ailleurs fait de nombreux dons d'ordinateurs aux écoles communautaires et, dans la mesure du possible, accorde la priorité aux entreprises communautaires locales lorsqu'il s'agit de possibilités de sous-traitance.

PTI contribue régulièrement à différentes œuvres de charité locales, provinciales et nationales; Santos Anonymous en est une autour de laquelle s'est ralliée récemment la compagnie. Il s'agit d'un organisme dont le mandat est de distribuer des jouets à Noël à ceux qui n'en recevraient pas autrement. Après avoir été mis au courant de l'insuffisance de fonds qu'accusait l'œuvre, les employés et la direction de PTI ont amassé 21 000 \$ en une seule journée pour assurer la solvabilité du programme.



Des menuisiers apprentis à l'œuvre

(Suite à la page 5)

(Suite de la page 4)



*Des étudiants du programme de cuisine de camp
destiné aux Autochtones*

Encore plus important, PTI a établi des secteurs prioritaires ciblés par ses efforts philanthropiques. À ce titre, la compagnie se concentre sur des secteurs où le besoin se fait le plus sentir. À l'heure actuelle, PTI oriente ses efforts vers les programmes alimentaires, les initiatives de logement à l'intention des personnes à faible revenu et les programmes pour la jeunesse.

L'engagement pris par PTI en faveur de relations harmonisées et respectueuses avec ses partenaires autochtones et l'ensemble de la collectivité est évident et continu, comme en témoignent les ateliers exhaustifs de sensibilisation aux Autochtones présentés aux employés, y compris un volet consacré aux relations avec les Autochtones qui fait partie des séances de formation réservées aux nouveaux employés. Cela s'inscrit dans le cadre de l'apport de la compagnie à la société dans son ensemble.



LA SOCIÉTÉ TRANSCANADA

Un travail de collaboration avec ses voisins

Située à Calgary, la Société TransCanada est un chef de file nord-américain de l'industrie de l'infrastructure énergétique qui est fortement centré sur les possibilités entourant les oléoducs et la production d'énergie. Constituée en société en 1951, la compagnie regroupe quelque 250 opérations dans les trois pays, sept provinces et 31 états. Près de la moitié de ses effectifs se trouve en Alberta, où travaille d'ailleurs la majorité de ses employés s'étant déclarés Autochtones.

La société a été applaudie pour la diversité de sa main-d'œuvre et ses procédures d'approvisionnement depuis l'amorce de ses opérations. Ainsi, elle s'efforce d'obtenir une main-d'œuvre représentative de la population tout en favorisant les occasions d'avancement. En 2010, TransCanada a été choisie comme l'un des 100 meilleurs employeurs du Canada, le meilleur employeur de l'Alberta et l'un des meilleurs employeurs canadiens en matière de diversité.

La société s'est méritée une telle reconnaissance grâce en partie à l'élaboration hâtive de sa politique sur les relations avec les Autochtones de sorte à nouer des relations mutuellement avantageuses avec ses partenaires autochtones dans l'ensemble de ses secteurs d'exploitation. Parmi les partenaires autochtones dont il est question, on retrouve des Indiens inscrits et non inscrits, des Métis, ainsi que des entreprises, entrepreneurs et employés inuvialuit et inuit. La politique s'articule autour de cinq principes fondamentaux :

TransCanada :

- respecte la diversité des cultures autochtones, reconnaît l'importance de la terre et s'engage à édifier des relations fondées sur la confiance;
- collabore avec les collectivités en vue de cerner les répercussions de ses opérations sur les valeurs et besoins communautaires et d'en arriver ensuite à des solutions et avantages acceptables de part et d'autre.



Un employé au site de Winchell Lake

- s'attache à créer des emplois à court et à long terme pour les Autochtones au sein de son secteur d'exploitation.
- favorise les possibilités d'apprentissage auprès des Autochtones afin qu'ils puissent former des employés qualifiés et renforcer ainsi les capacités de leur collectivité; et
- respecte le droit juridique et constitutionnel des Autochtones sans pour autant perdre de vue le caractère distinct de leurs relations par rapport à celles de la Couronne.

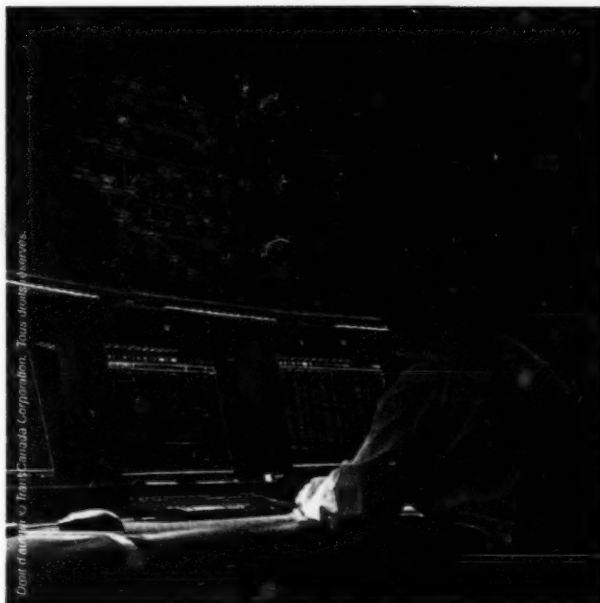
Tous ces principes sont intégrés aux aspects quotidiens des activités opérationnelles et de planification de la compagnie. Ils servent plus précisément à orienter les lignes directrices et les politiques relatives : au développement économique, à l'emploi et à la formation des Autochtones; à l'approvisionnement auprès de ces derniers; au soutien communautaire; et aux services de liaison continue. Dans tous ces domaines, TransCanada a fait ses preuves comme chef de file parmi les sociétés albertaines œuvrant dans le secteur des ressources naturelles.

Cela fait près de 30 ans que la compagnie joue un rôle dans l'établissement de partenariats de développement économique des Autochtones. TransCanada mise sur le dialogue ouvert continu, l'édification de relations et le respect de ses engagements afin de forger de solides relations durables avec les collectivités où elle exerce ses activités. En 2009 seulement, la compagnie a affecté plus de 50 millions de dollars aux marchés passés auprès d'entreprises et de collectivités autochtones.

(Suite à la page 6)



(Suite de la page 5)



Les opérations internes de commande du gazoduc

La formation, l'emploi et le soutien des employés autochtones sont une pierre angulaire des opérations de TransCanada. À cet effet, la compagnie accorde des subventions d'au plus 100 p. 100 aux employés souhaitant poursuivre leurs études. Elle propose également à tous les employés une formation de sensibilisation aux Autochtones, dirige des ateliers sur les meilleures pratiques en matière d'embauche de candidats autochtones qualifiés et offre de l'aide et du soutien aux étudiants autochtones de niveau postsecondaire. Par ailleurs, la compagnie travaille en étroite collaboration avec des instituts techniques afin de mieux sensibiliser les étudiants aux possibilités d'embauche tout en leur assurant un encadrement et un mentorat, en plus de les mettre au courant d'éventuels emplois dans le secteur.



Site de Bison Pound déblayé



Centrale de cogénération de Carleton Place

C'est en mobilisant de façon continue la collectivité dans son ensemble que TransCanada parvient à en assurer la participation et le renforcement dans le cadre de ses opérations prévues. Il convient de noter le parrainage continu du programme BEAHR (Building Environmental Aboriginal Human Resources), lequel porte sur la collaboration partagée sur les visites préalables des sites des projets ainsi que sur les évaluations environnementales. Grâce au dernier-né des programmes, qui a fait appel



Des écoliers de la Première nation Montana sur un site archéologique

à la participation de membres des Cris Maskwacis, des Cris Ermineskin, du Tribu Louis Bull, des Cris Montana et des Cris Samson, tous les participants – qui en dénombrèrent 26 – occupent maintenant des postes au sein de leur collectivité, soit auprès des entrepreneurs environnementaux de TransCanada ou d'une autre entreprise énergétique.

Par l'intermédiaire du personnel régional de liaison autochtone qui collabore sans cesse avec les membres de la collectivité, TransCanada entretient des relations ouvertes avec les collectivités afin de répondre à leurs besoins et préoccupations. Précisons en outre que d'autres employés chargés de mobiliser les Autochtones participent à tous les projets d'immobilisation.

Lorsque les aînés des collectivités concernées ont souligné l'importance de cultiver des plantes médicinales traditionnelles avant la phase d'élaboration des projets, leurs besoins ont été comblés grâce aux facteurs suivants : le partage de renseignements, le dialogue et l'hébergement. Voilà un petit exemple qui démontre l'importance qu'attache la Société TransCanada à un dialogue continu, ouvert et respectueux avec ses voisins autochtones à travers ses opérations.



Soudeur à l'œuvre sur un gazoduc



LE SAWRIDGE GROUP OF COMPANIES

« *Votre choix naturel* » en matière d'hébergement local

En 2008, alors que se préparait un ralentissement économique, le Sawridge Group of Companies est allé de l'avant pour réinvestir dans ses principales activités, soit la rénovation, la rajeunissement et la création d'une nouvelle image de marque d'hôtels à Edmonton et à Rivière de la Paix.

Sawridge a par ailleurs réaménagé ses propriétés phares à Slave Lake, ce qui a consisté, d'une part, à transformer une importante section de son centre commercial en des bureaux gouvernementaux et une bibliothèque municipale et, d'autre part, à apporter des améliorations à l'agence de voyages Slave Lake Travel Centre. On s'attend d'ailleurs à ce que ces investissements de taille se traduisent par des retombées pour l'économie locale au fur et à mesure qu'elle poursuit sa relance.

Sawridge présente une structure unique, comme en témoigne le caractère distinct de ses opérations économiques par rapport aux fonctions administratives de la bande. Les propriétaires – qui sont tous membres de la Première nation de Sawridge – sont représentés par un conseil formé de 5 membres principaux, dont le président siège à titre d'observateur sans droit de vote au conseil d'administration du groupe Sawridge lors des réunions bimensuelles.

Le conseil d'administration, proprement dit, se compose de professionnels chevronnés du milieu des affaires. Cela permet effectivement à la compagnie de demeurer axée sur les projets à long terme, peu importe les changements pouvant se produire au sein de la Première nation.

Sawridge a travaillé d'arrache-pied pour lancer un ensemble d'hôtels (qui en totalisent 5 à l'heure actuelle) qui reflètent sa « marque » et la fierté que lui inspire le succès des « lieux de réunion » possédées et exploitées par des Autochtones.

L'art et le décor sont minutieusement choisis de sorte à refléter la culture et le patrimoine autochtones au sein du courant principal. De plus, la grande qualité du service et l'ameublement à la fois confortable et exquis pour lesquels sont reconnus ces hôtels incarnent tous les aspects de l'entreprise.

Des promotions et du marketing aux décors intérieurs naturels, des menus marqués de descripteurs crus et de la vaisselle inspirée des modes de préparation culinaire traditionnellement autochtone aux produits et services d'accueil fournis par une entreprise autochtone, les établissements de Sawridge portent le cachet unique de la compagnie.

La compagnie et ses propriétés attirent certainement l'attention. En effet, les propriétés Sawridge se sont méritée la reconnaissance des associations de l'industrie de l'accueil et de leurs clients. Il n'est donc pas surprenant que la compagnie ait remporté, pour la troisième année de suite, le Prix de l'employeur de choix, remis par l'Association des hôtels et de l'hébergement de l'Alberta, ainsi que le Prix national Pinnacle 2010, décerné à l'entreprise hôtelière régionale de l'année.

Au nombre des prix que la compagnie s'est vue décerner à l'échelle locale, où se trouvent d'ailleurs les établissements de la compagnie, mentionnons le Prix de l'entreprise de l'année 2010 à Slave Lake et l'édition 2009 du Prix de la meilleure entreprise de l'industrie de l'accueil à Fort McMurray.

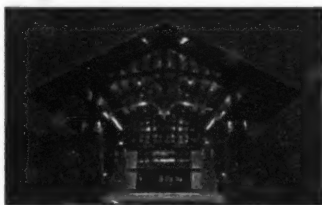
Encore plus impressionnant, *Creations*, le restaurant / bar-salon de son hôtel d'Edmonton a été nommé l'un des dix meilleurs nouveaux restaurants du Canada en 2009. Et l'année dernière, *Creations* a reçu un prix d'excellence dans la revue *Wine Spectator*.



Des clients au restaurant Walter's de la propriété située dans le Parc Jasper



Un superbe capteur de rêves dans le rez-de-chaussée de l'hôtel de Fort McMurray



L'entrée de la propriété de Fort McMurray



Le décor intérieur de l'hôtel d'Edmonton sud

Tous les hôtels de la compagnie ont obtenu des notes élevées dans le cadre de Clé verte, Programme éco-évaluation de l'Association des hôtels du Canada. Il s'agit d'un système d'évaluation progressif conçu pour reconnaître les hôtels, motels et centres de villégiature qui s'engagent à améliorer leur rendement environnemental et financier. On a décerné quatre Clés vertes à quatre hôtels de la compagnie et trois Clés vertes à un cinquième hôtel.

« À l'intérieur de nos secteurs d'exploitation, nous parvenons à nous tailler une identité unique qui éveille chez nos clients des sentiments de familiarité et de confort. En même temps, grâce à nos efforts de modernisation prévus et à notre souci du détail, nous sommes fortement acclamés, surtout par nos fidèles clients dans nos établissements d'hébergement à Jasper et à Edmonton », a affirmé John MacNutt, chef de la direction. « Ce succès nous permet de nous positionner de façon à diversifier notre marque pour inclure d'autres entreprises. »

Après avoir connu un grand succès pendant 38 ans dans l'industrie de l'accueil, le groupe Sawridge ne se repose pas sur ses lauriers. En effet, celui-ci envisage de se lancer dans des entreprises autonomes et conjointes en aviation, immobilier commercial et soins de santé.

L'engagement de Sawridge en matière d'intendance environnementale et à assurer l'excellence du service ainsi qu'une expérience d'hébergement unique et agréable va sans dire. Notons d'ailleurs que la compagnie attache autant d'importance à sa participation active et à son appui financier continu accordé à différents événements et activités de collecte de fonds organisés au profit des collectivités dans lesquelles elle exerce ses activités, sans pour autant compromettre la durabilité à long terme pour ceux qu'elle représente.



ASENIWUCHE DEVELOPMENT CORPORATION – Un travail de collaboration

En l'espace de dix ans à peine, les recettes annuelles de la société Aseniwuche Development Corporation (ADC) sont passées de 50 000 \$ à 8 millions de dollars, chiffre inscrit pour l'exercice 2009-2010. Durant cette période de croissance fulgurante, la société a honoré son engagement envers la terre et en matière de valeurs écologiques, en plus de se montrer soucieuse de l'environnement dans son ensemble. Précisons qu'il est tout aussi important pour ADC d'assurer le mieux-être des personnes qui travaillent sur la terre et y habitent de même que de celles à l'emploi de la compagnie.



Des travailleurs à l'œuvre sur le projet de doublement d'ancrage TMX, Parc national Jasper

Finaliste pour le Prix Plume d'aigle il y a deux ans, ADC a encore une fois été reconnue cette année pour la qualité de ses initiatives, son incessant développement et amélioration communautaires et ses réussites économiques.

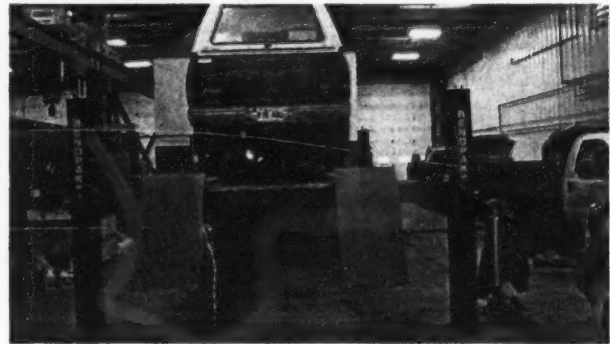
Étant donné qu'entre 80 p. 100 à 90 p. 100 des membres des coopératives et entreprises de Grande Cache travaillent chez ADC, il n'est pas surprenant de constater que celle-ci est le plus important employeur de travailleurs autochtones de la région de Grande Cache. La société fournit des services d'évaluation des répercussions environnementales et d'élaboration de mesures d'atténuation – ainsi que de la main-d'œuvre et du matériel lourd – à différentes entreprises de ressources naturelles, notamment EnCana Corporation, Talisman Energy, Conoco Phillips, Leducor et Grande Cache Coal Corporation.

ADC exploite le seul atelier de fabrication de pièces soudées sur mesure à Grande Cache. En mars 2010, ADC a mis sur pied une Division de la mécanique, laquelle assure la réparation et l'entretien des véhicules / de l'équipement pour les secteurs industriel et privé.

Il s'agit de deux histoires de réussite aux humbles débuts. En fait, toutes deux sont le résultat direct d'un leadership fort, d'une vision collective consistant à repérer et à combler des créneaux et de la volonté de prendre des risques.

L'entreprise de soudage Aseniwuche Welding Services (AWS) regroupait un soudeur qualifié et six apprentis au moment où elle a vu le jour, en 2007.

Ayant affiché des recettes initiales de 500 000 \$, AWS s'est diversifiée pour inclure aujourd'hui une cabine de peinture dont les recettes annuelles s'élèvent à près de 3 millions de dollars. La société compte présentement deux soudeurs qualifiés à temps plein, cinq soudeurs qualifiés en sous-traitance et de nombreux apprentis – qui ont tous suivi le programme de formation actuellement en place – dont le nombre d'années d'études / de formation achevées varie d'un individu à l'autre.



Un treuil dans une nouvelle installation de mécanique

On observe le même potentiel de croissance au sein de la Division de la mécanique, et ce en moins d'une année d'exploitation à peine. En effet, cette division réunit déjà deux mécaniciens à temps plein, un apprenti de 3^e année et un apprenti de 1^{re} année, qui s'affairent tous à répondre à un achalandage toujours grandissant – fait attribuable en partie à la réputation qu'ADC s'est taillée en matière de qualité et de fiabilité dans tous les aspects de ses opérations.



Atelier de mécanique – Apprenti de 1^{re} année en train de travailler sur un véhicule

(Suite de la page 8)

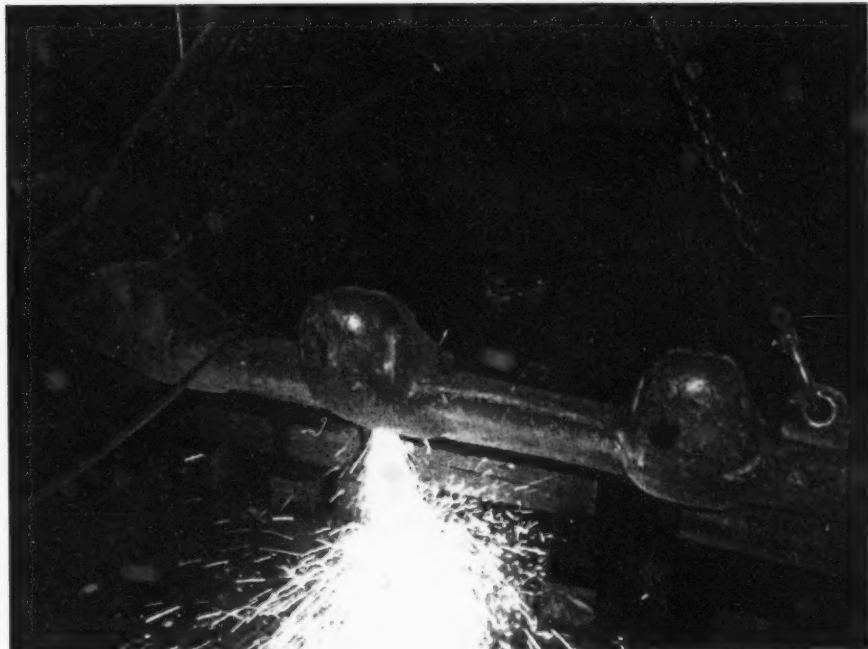
En 2008, la société a acheté des locaux couvrant une superficie de 15 000 pieds carrés qu'occupent présentement les deux divisions.

Même si le volet opérationnel de la société bat son plein, ADC n'a pas perdu de vue l'importance de la collectivité, de ses habitants et de l'univers qui les entoure. Soulignons qu'ADC est une parraine généreuse et régulière de différents organismes, tels que le Conseil des jeunes Autochtones, le Conseil des Aînés, Canards Illimités, la Société canadienne du cancer et la Fondation de la faune Willmore, pour n'en nommer que quelques-uns. Elle commandite en outre 40 enfants touchés par le SIDA / VIH en Éthiopie par l'entremise de l'organisme Vision Mondiale.

Par ailleurs, ADC a commencé à mettre sur pied, un peu partout sur son territoire traditionnel local, des camps de travail, lesquels servent à deux fins : permettre au grand public d'y vivre une expérience éducative, culturelle et récréative, et intégrer ses clients des secteurs public et privé au niveau local.

La philosophie que préconise la société reconnaît son rôle de « gardiens de la terre ». À cet effet, le respect et la valorisation de la terre et de ses ressources sont toujours à l'avant-scène de la planification et des projets entrepris.

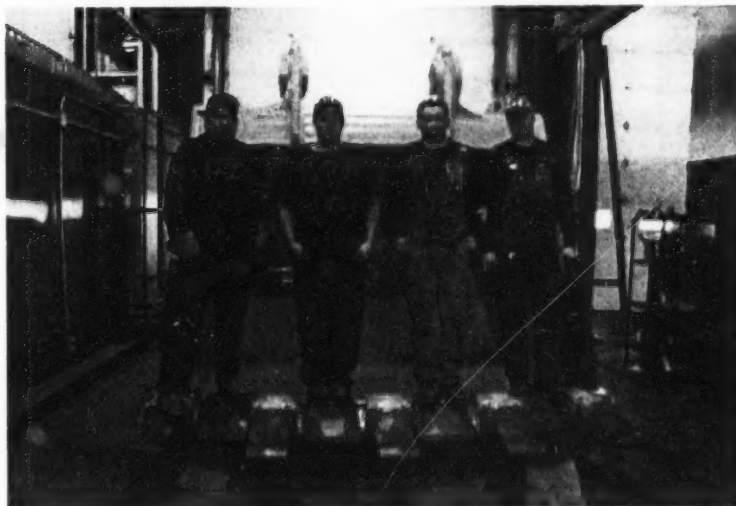
La réflexion créative dont fait preuve ADC lui a permis d'élargir considérablement son rôle initial de fournisseur de services / d'employeur. Cela a donné effectivement lieu à des initiatives telles que la création des divisions du soudage et de la mécanique, de même qu'à des projets comme l'élaboration d'un guide de sensibilisation des employés et des entrepreneurs à l'égard des sites sacrés et culturels se trouvant à travers les terres traditionnelles locales. Notons que le savoir inné des membres des Premières nations et des employés de la société vient compléter les renseignements qui y sont présentés.



Apprenti de 3^e année en train de souder un godet pour la société GCCC

Comme l'explique le président et chef de la direction David McPhee : « Nos employés possèdent le savoir historique et géoculturel dont ont besoin les compagnies de ressources naturelles. Lorsqu'ils (nos employés) recréent un lit de cours d'eau, ils savent exactement de quoi il avait autrefois l'air, car leur grand-père y faisait jadis de la pêche. Et ils s'y prendront bien afin que leurs petits-enfants puissent y pêcher, eux aussi. »

Nul doute que cela se réalisera grâce à l'intendance méticuleuse dont ils font preuve.



Des soudeurs et apprentis devant un godet réparé et repeint



LESSER SLAVE LAKE MANAGEMENT SERVICES LTD.

Réussir dans l'adversité

Le vieux dicton « l'adversité est l'épreuve du courage » s'applique bel et bien à l'entreprise Lesser Slave Lake Management Services Ltd. (LSLMS). Après avoir subi des reculs importants depuis sa constitution en société, en 2003, LSLMS a retrouvé plus que jamais sa vigueur. Le renouveau et l'amélioration continue sont devenus le credo de la compagnie face aux hauts et aux bas.



Des employés et de l'équipement près de Slave Lake

Une société à responsabilité limitée formée par les Cris Driftpile et les Premières nations Kapawe'no, Sawridge, Sucker Creek et Swan River, LSLMS a pour mandat d'offrir de l'emploi et de la formation tout en favorisant la coopération et l'unité. Notons en outre que la préservation de la culture et de l'environnement est le troisième objectif clé de la société.

Les opérations de la compagnie sont centrées sur le contrôle de la végétation, l'enlèvement des arbres dangereux, le déboisement des zones visées par des droits de passage et l'évaluation environnementale.

Depuis ses débuts, la société avait dû endurer plusieurs années d'inactivité presque totale, au cours desquelles elle a rapporté peu ou pas de recettes. Mais en 2006, la situation financière de LSLMS s'est redressée grâce à son acquisition d'une compagnie déjà dotée de travailleurs certifiés capables de former ses employés. Pendant ce temps-là, LSLMS s'est organisée pour faire une acquisition méritée qui a entraîné un bénéfice de plus de 200 000 \$ après une mise de fonds initiale. De plus, le conseil régional indien de Lesser Slave Lake a contribué au renouveau de la compagnie en attribuant les fonds nécessaires à l'achat de nombreuses pièces d'équipement clés. Cela a abouti à l'acquisition de contrats, d'où des flux de revenu tant attendus.

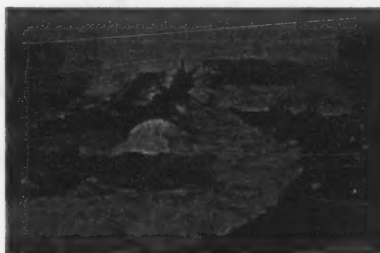
Un partenariat forgé avec Atco Electric (gagnant précédent du Prix des meilleures pratiques - Relations avec les Autochtones), poids lourd du secteur, a eu des retombées en termes d'emploi, de formation et de certification. Ce

partenariat a effectivement permis aux travailleurs de LSLMS de recevoir la formation et d'accumuler les heures de travail nécessaires pour pouvoir exercer les métiers d'éboueur d'arbres de services publics et d'ouvrier arboricole de services publics. L'entente s'est révélée avantageuse pour les deux parties, en plus de donner à la compagnie l'élan dont elle avait besoin pour être concurrentielle et se disputer d'autres contrats.

Or, il y a eu des cahots en cours de route : voilà deux ans qu'une pièce d'équipement essentielle appartenant à la compagnie a été détruite par le feu et qu'un important entrepreneur a fait faillite. LSLMS s'est vue privée des moyens d'engendrer des recettes prévues et de recouvrer des comptes débiteurs s'élevant à près de 100 000 \$.

« Un groupe moins résolu aurait peut-être jeté la serviette », s'est exclamé le président Roland Twinn. « Ces deux incidents se sont produits juste au début de la crise d'endettement internationale. Nous ne tenions qu'à un fil, car nous venions de passer à travers une période si éprouvante. Le fait que nous avons fait preuve de persévérance pour arriver au point où nous en sommes maintenant en dit vraiment long sur nos partenaires, nos employés et l'équipe de direction. »

LSLMS prévoit des recettes et bénéfices record cette année grâce, d'une part, à la conclusion récente d'un contrat de débroussaillage et de construction de routes avec Pembina Pipeline et, d'autre part, à la réputation qu'elle s'est taillée en effectuant des travaux de qualité professionnelle, et ce selon les échéanciers prescrits. Passer d'aucun revenu il y a cinq ans à plus de 16 millions de dollars prévus pour l'exercice 2011 est une réalisation exceptionnelle. Soulignons par ailleurs que la hausse des recettes s'est traduite par une injection de plus de 1,5 million de dollars sous



Le projet d'oléoduc Pembina

forme de salaires dans les collectivités visées, ainsi que par des revenus s'élevant à 2 millions de dollars versés aux entrepreneurs et entreprises sous-traitantes des Premières nations.

LSLMS compte actuellement 26 employés, dont 21 ont été formés par la compagnie elle-même. Pendant les

périodes de forte activité, près de 100 personnes se retrouvent à l'emploi de la compagnie. Une planification opérationnelle et une structuration fiscale méticuleuses permettent aux employés vivant dans la réserve de toucher des revenus non imposables.

Pleine de confiance, la compagnie s'empresse d'élargir sa gamme de services pour englober, entre autres, l'élimination des matières dangereuses et la construction de lignes de transport d'électricité. En outre, LSLMS travaille en étroite collaboration avec des agents de développement économique des

(Suite à la page 11)

(Suite de la page 10)

Premières nations afin de diffuser les occasions de passation de marchés, de nouer des partenariats avec le secteur privé et de favoriser la prospérité économique à l'échelle communautaire.

LSLMS joue un rôle actif dans différents événements communautaires, salons de carrière et salons de l'emploi / professionnels. La compagnie vise à susciter l'intérêt des jeunes Autochtones pour l'emploi et à montrer à quel point la persévérance et la planification peuvent permettre d'améliorer la qualité de vie des personnes habitant dans la région de Slave Lake. LSLMS s'engage par ailleurs à améliorer la vie communautaire; à cette fin, la compagnie répartira équitablement ses bénéfices, sans restriction, entre les partenaires. Après toutes les tribulations, l'avenir s'annonce prometteur pour LSLMS et les gens qu'elle représente et dessert.



Frieda Draney, employée administrative



Des employés de LSLMS avec un VTT



CONSEIL POUR L'AVANCEMENT DES AGENTS DE DÉVELOPPEMENT AUTOCHTONES

Le Conseil pour l'avancement des agents de développement autochtones est bien représenté en Alberta : on y trouve effectivement son bureau national ainsi que près d'un cinquième de ses agents de développement économique à l'échelle nationale.

À l'aube de sa 21^e année d'existence, le conseil regroupe quelque 500 membres d'un bout à l'autre du pays. Il a pour mission de « faire figure d'autorité en matière de développement économique communautaire autochtone ». À cet effet, le conseil fournit des ressources et du matériel documentaire, accueille une conférence annuelle qui favorise le réseautage et le partage d'idées, publie des bulletins ainsi que la revue *Journal of Aboriginal Economic Development*, et poursuit son rôle de chef de fil concernant l'éducation, la formation et la certification des agents de développement économique autochtones. L'organisme leur sert de voix dans le but de faire progresser les travaux déjà réalisés : pour et avec les conseils de bande, les organismes de développement économique autochtones et différents ordres de gouvernement.

Le conseil est un organisme communautaire géré par des Autochtones et axé sur ses membres. Le rôle continu qu'il joue afin de favoriser la création de possibilités de développement économique pour les Autochtones revêt une importance capitale. Par ailleurs, le conseil ne cesse d'apporter une attention particulière au perfectionnement des jeunes Autochtones et à leur participation à différentes initiatives d'affaires, de formation et d'éducation.

Comme à chaque année, le conseil a coordonné le processus de mise en nomination et de sélection des finalistes dans le cadre des Prix de distinction des entreprises albertaines, parrainés par Affaires indiennes et du Nord Canada. Il s'agit du Prix des pratiques exemplaires - Relations avec les Autochtones et de la du Prix Plume d'aigle.



**Council for the Advancement of
Native Development Officers**



LESSER SLAVE LAKE MANAGEMENT SERVICES LTD.

Réussir dans l'adversité

Le vieux dicton « l'adversité est l'épreuve du courage » s'applique bel et bien à l'entreprise Lesser Slave Lake Management Services Ltd. (LSLMS). Après avoir subi des reculs importants depuis sa constitution en société, en 2003, LSLMS a retrouvé plus que jamais sa vigueur. Le renouveau et l'amélioration continue sont devenus le credo de la compagnie face aux hauts et aux bas.



Des employés et de l'équipement près de Slave Lake

Une société à responsabilité limitée formée par les Cris Driftpile et les Premières nations Kapawe'no, Sawridge, Sucker Creek et Swan River, LSLMS a pour mandat d'offrir de l'emploi et de la formation tout en favorisant la coopération et l'unité. Notons en outre que la préservation de la culture et de l'environnement est le troisième objectif clé de la société.

Les opérations de la compagnie sont centrées sur le contrôle de la végétation, l'enlèvement des arbres dangereux, le déboisement des zones visées par des droits de passage et l'évaluation environnementale.

Depuis ses débuts, la société avait dû endurer plusieurs années d'inactivité presque totale, au cours desquelles elle a rapporté peu ou pas de recettes. Mais en 2006, la situation financière de LSLMS s'est redressée grâce à son acquisition d'une compagnie déjà dotée de travailleurs certifiés capables de former ses employés. Pendant ce temps-là, LSLMS s'est organisée pour faire une acquisition méritée qui a entraîné un bénéfice de plus de 200 000 \$ après une mise de fonds initiale. De plus, le conseil régional indien de Lesser Slave Lake a contribué au renouveau de la compagnie en attribuant les fonds nécessaires à l'achat de nombreuses pièces d'équipement clés. Cela a abouti à l'acquisition de contrats, d'où des flux de revenu tant attendus.

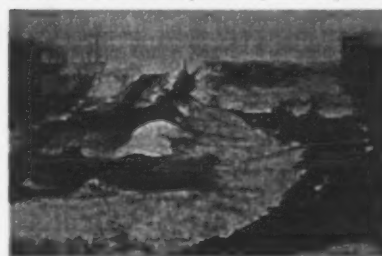
Un partenariat forgé avec Atco Electric (gagnant précédent du Prix des meilleures pratiques - Relations avec les Autochtones), poids lourd du secteur, a eu des retombées en termes d'emploi, de formation et de certification. Ce

partenariat a effectivement permis aux travailleurs de LSLMS de recevoir la formation et d'accumuler les heures de travail nécessaires pour pouvoir exercer les métiers d'ébrancheur d'arbres de services publics et d'ouvrier arboricole de services publics. L'entente s'est révélée avantageuse pour les deux parties, en plus de donner à la compagnie l'élan dont elle avait besoin pour être concurrentielle et se disputer d'autres contrats.

Or, il y a eu des cahots en cours de route : voilà deux ans qu'une pièce d'équipement essentielle appartenant à la compagnie a été détruite par le feu et qu'un important entrepreneur a fait faillite. LSLMS s'est vue privée des moyens d'engendrer des recettes prévues et de recouvrer des comptes débiteurs s'élevant à près de 100 000 \$.

« Un groupe moins résolu aurait peut-être jeté la serviette », s'est exclamé le président Roland Twinn. « Ces deux incidents se sont produits juste au début de la crise d'endettement internationale. Nous ne tenions qu'à un fil, car nous venions de passer à travers une période si éprouvante. Le fait que nous avons fait preuve de persévérance pour arriver au point où nous en sommes maintenant en dit vraiment long sur nos partenaires, nos employés et l'équipe de direction. »

LSLMS prévoit des recettes et bénéfices record cette année grâce, d'une part, à la conclusion récente d'un contrat de débroussaillage et de construction de routes avec Pembina Pipeline et, d'autre part, à la réputation qu'elle s'est taillée en effectuant des travaux de qualité professionnelle, et ce selon les échéanciers prescrits. Passer d'aucun revenu il y a cinq ans à plus de 16 millions de dollars prévus pour l'exercice 2011 est une réalisation exceptionnelle. Soulignons par ailleurs que la hausse des recettes s'est traduite par une injection de plus de 1,5 million de dollars sous



Le projet d'oléoduc Pembina

forme de salaires dans les collectivités visées, ainsi que par des revenus s'élevant à 2 millions de dollars versés aux entrepreneurs et entreprises sous-traitantes des Premières nations.

LSLMS compte actuellement 26 employés, dont 21 ont été formés par la compagnie elle-même. Pendant les

périodes de forte activité, près de 100 personnes se retrouvent à l'emploi de la compagnie. Une planification opérationnelle et une structuration fiscale méticuleuses permettent aux employés vivant dans la réserve de toucher des revenus non imposables.

Pleine de confiance, la compagnie s'empresse d'élargir sa gamme de services pour englober, entre autres, l'élimination des matières dangereuses et la construction de lignes de transport d'électricité. En outre, LSLMS travaille en étroite collaboration avec des agents de développement économique des

(Suite de la page 10)

Premières nations afin de diffuser les occasions de passation de marchés, de nouer des partenariats avec le secteur privé et de favoriser la prospérité économique à l'échelle communautaire.

LSLMS joue un rôle actif dans différents événements communautaires, salons de carrière et salons de l'emploi / professionnels. La compagnie vise à susciter l'intérêt des jeunes Autochtones pour l'emploi et à montrer à quel point la persévérance et la planification peuvent permettre d'améliorer la qualité de vie des personnes habitant dans la région de Slave Lake. LSLMS s'engage par ailleurs à améliorer la vie communautaire; à cette fin, la compagnie répartira équitablement ses bénéfices, sans restriction, entre les partenaires. Après toutes les tribulations, l'avenir s'annonce prometteur pour LSLMS et les gens qu'elle représente et dessert.



Frieda Draney, employée administrative



Des employés de LSLMS avec un VTT



CONSEIL POUR L'AVANCEMENT DES AGENTS DE DÉVELOPPEMENT AUTOCHTONES

Le Conseil pour l'avancement des agents de développement autochtones est bien représenté en Alberta : on y trouve effectivement son bureau national ainsi que près d'un cinquième de ses agents de développement économique à l'échelle nationale.

À l'aube de sa 21^e année d'existence, le conseil regroupe quelque 500 membres d'un bout à l'autre du pays. Il a pour mission de « faire figure d'autorité en matière de développement économique communautaire autochtone ». À cet effet, le conseil fournit des ressources et du matériel documentaire, accueille une conférence annuelle qui favorise le réseautage et le partage d'idées, publie des bulletins ainsi que la revue *Journal of Aboriginal Economic Development*, et poursuit son rôle de chef de file concernant l'éducation, la formation et la certification des agents de développement économique autochtones. L'organisme leur sert de voix dans le but de faire progresser les travaux déjà réalisés : pour et avec les conseils de bande, les organismes de développement économique autochtones et différents ordres de gouvernement.

Le conseil est un organisme communautaire géré par des Autochtones et axé sur ses membres. Le rôle continu qu'il joue afin de favoriser la création de possibilités de développement économique pour les Autochtones revêt une importance capitale. Par ailleurs, le conseil ne cesse d'apporter une attention particulière au perfectionnement des jeunes Autochtones et à leur participation à différentes initiatives d'affaires, de formation et d'éducation.

Comme à chaque année, le conseil a coordonné le processus de mise en nomination et de sélection des finalistes dans le cadre des Prix de distinction des entreprises albertaines, parrainés par Affaires indiennes et du Nord Canada. Il s'agit du Prix des pratiques exemplaires - Relations avec les Autochtones et de la du Prix Plume d'aigle.



Council for the Advancement of
Native Development Officers

(Suite de la page 1)

« Nous vivons dans un monde de plus en plus branché », a noté M. Sacher. « Il était évident qu'il nous a fallu un programme qui aiderait les jeunes Autochtones à obtenir leur diplôme d'études secondaires et à accomplir encore bien plus. Voilà pourquoi l'initiative d'apprentissage virtuel Sunchild passe au-delà de l'immatriculation secondaire pour offrir des cours préparatoires propres à rehausser l'employabilité de l'élève et faciliter ainsi sa transition vers les études postsecondaires. »



Des clients du programme d'apprentissage virtuel Sunchild à son centre d'apprentissage de la rue Boyle à Edmonton

Expert de renommée internationale avec 30 ans d'expérience en enseignement autochtone, M. Sacher emploie des méthodes qui lui ont valu une myriade de prix et la reconnaissance de ses pairs. M. Sacher estime qu'au cours des dix dernières années plus de 50 p. 100 de tous les finissants d'école secondaire dans la réserve n'auraient pas obtenu leur diplôme, n'eût été du programme.

Comme l'affirmait une étude menée par le Conference Board du Canada au sujet de l'initiative d'apprentissage virtuel Sunchild sur une période de quatre ans, celle-ci fait naître une « culture centrée sur la réussite », ce qui explique les taux d'achèvement de plus de 75 p. 100. Suivi sur une période de trois ans, le taux d'obtention de diplôme a été de 100 p. 100.

Bien que l'initiative d'apprentissage virtuel Sunchild s'appuie sur le Programme d'études de l'Alberta, elle est adaptée de manière à répondre aux besoins culturels et d'apprentissage individuels des Premières nations. Les obligations contractuelles prises par les élèves, le perfectionnement professionnel continu des instructeurs à contrat et le recours à des mentors locaux des Premières nations viennent compléter la souplesse que procure l'apprentissage électronique – qui peut avoir lieu dans différents sites, allant des écoles dans la réserve aux maisons individuelles. Le mentor intervient auprès de chaque élève afin de l'encourager et de lui offrir une orientation, une aide et un soutien technologique continus. Le mentor est, à son tour, appuyé par l'administration de la bande, les parents, les aînés de la collectivité et des professionnels employés.

Comme organisme sans but lucratif, la collectivité d'apprentissage virtuel

Sunchild dépend en partie des fonds qu'elle reçoit d'un vaste réseau de sociétés qui reconnaissent les retombées à long terme de leur soutien financier. Bien entendu, les sociétés récoltent les fruits d'un programme – comme l'initiative d'apprentissage virtuel Sunchild – qui permet aux élèves autochtones de poursuivre leurs études au sein de leur collectivité natale. Plus précisément, il en résulte des travailleurs spécialisés instruits qui possèdent un savoir local et une présence établie dans les opérations s'exerçant à l'échelle du secteur.

Le programme s'est accru de façon exponentielle au cours de ses 11 années d'exploitation. En effet, il regroupe plus de 13 organismes partenaires autochtones; des ententes au titre du programme ont d'ailleurs été conclues avec le ministère de l'Emploi et de l'Immigration de l'Alberta, le gouvernement des Territoires-du-Nord-Ouest (un campus à Inuvik ouvrira ses portes prochainement), les collèges Olds et Red Deer, l'institut Devry Institute of Technology et les programmes de formation des opérateurs d'installation de gaz / pétrole, niveaux I et II, offerts par le Northern Alberta Institute of Technology.



Le mentor William Dominic travaille auprès d'un élève au site Conklin

De plus, une entente qui assurerait des maillages au niveau fédéral est en cours de négociation avec le bureau régional de l'Alberta du ministère des Affaires indiennes du Nord Canada.

La collectivité d'apprentissage virtuel Sunchild a été reconnue par la revue Oxford/Cambridge 2010 Review: Global Education and Skills comme l'un des 40 meilleurs programmes d'enseignement du monde. Sunchild a été aussi co-récompensée, avec l'Université Swinburne en Australie, du Prix Global Best pour les Amériques / l'Asie et le Pacifique. Il a par ailleurs été question de l'initiative Sunchild dans un article de la revue Time consacré aux programmes d'apprentissage novateur.

Tous les fondateurs, instructeurs, mentors et surtout les élèves participant à ce programme éducatif novateur devraient être fiers à juste titre de leurs réalisations en matière d'amélioration du cheminement des études dans les milieux d'apprentissage des Autochtones.



Veuillez adresser vos correspondances, commentaires et demandes à :

Entreprise autochtone : célébrée en Alberta
Affaires indiennes et du Nord Canada
Bureau régional de l'Alberta
Place du Canada
9700, avenue Jasper
Bureau 630
Edmonton (Alberta) T5J 4G2

Sans frais : 1 800 567-9604

Impression : Capital Colour Press
Conception graphique : MGS Graphics
Traduction : Translatch

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les droits de reproduction, veuillez communiquer avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) par téléphone au 613-996-6886, ou par courriel à l'adresse suivante : droitdauteur.copyright@tpsgc-pwgc.gc.ca.

Publié avec l'autorisation du ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien et interlocuteur fédéral auprès des Métis et des Indiens non inscrits
Ottawa, 2011
www.ainc-inac.gc.ca <<http://www.ainc-inac.gc.ca>>
1 800 567-9604
ATS seulement 1 866 553-0554

QS-A023-100-FF-A1
ISSN 1923-0516

© Ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien, 2011

This publication is also available in English under the title:
Aboriginal Business: Celebrated in Alberta

(Suite de la page 1)

« Nous vivons dans un monde de plus en plus branché », a noté M. Sacher. « Il était évident qu'il nous a fallu un programme qui aiderait les jeunes Autochtones à obtenir leur diplôme d'études secondaires et à accomplir encore bien plus. Voilà pourquoi l'initiative d'apprentissage virtuel Sunchild passe au-delà de l'immatriculation secondaire pour offrir des cours préparatoires propres à rehausser l'employabilité de l'élève et faciliter ainsi sa transition vers les études postsecondaires. »



Des clients du programme d'apprentissage virtuel Sunchild à son centre d'apprentissage de la rue Boyle à Edmonton

Expert de renommée internationale avec 30 ans d'expérience en enseignement autochtone, M. Sacher emploie des méthodes qui lui ont valu une myriade de prix et la reconnaissance de ses pairs. M. Sacher estime qu'au cours des dix dernières années plus de 50 p. 100 de tous les finissants d'école secondaire dans la réserve n'auraient pas obtenu leur diplôme, n'eût été du programme.

Comme l'affirmait une étude menée par le Conference Board du Canada au sujet de l'initiative d'apprentissage virtuel Sunchild sur une période de quatre ans, celle-ci fait naître une « culture centrée sur la réussite », ce qui explique les taux d'achèvement de plus de 75 p. 100. Suivi sur une période de trois ans, le taux d'obtention de diplôme a été de 100 p. 100.

Bien que l'initiative d'apprentissage virtuel Sunchild s'appuie sur le Programme d'études de l'Alberta, elle est adaptée de manière à répondre aux besoins culturels et d'apprentissage individuels des Premières nations. Les obligations contractuelles prises par les élèves, le perfectionnement professionnel continu des instructeurs à contrat et le recours à des mentors locaux des Premières nations viennent compléter la souplesse que procure l'apprentissage électronique – qui peut avoir lieu dans différents sites, allant des écoles dans la réserve aux maisons individuelles. Le mentor intervient auprès de chaque élève afin de l'encourager et de lui offrir une orientation, une aide et un soutien technologique continus. Le mentor est, à son tour, appuyé par l'administration de la bande, les parents, les aînés de la collectivité et des professionnels employés.

Comme organisme sans but lucratif, la collectivité d'apprentissage virtuel

Sunchild dépend en partie des fonds qu'elle reçoit d'un vaste réseau de sociétés qui reconnaissent les retombées à long terme de leur soutien financier. Bien entendu, les sociétés récoltent les fruits d'un programme – comme l'initiative d'apprentissage virtuel Sunchild – qui permet aux élèves autochtones de poursuivre leurs études au sein de leur collectivité natale. Plus précisément, il en résulte des travailleurs spécialisés instruits qui possèdent un savoir local et une présence établie dans les opérations s'exerçant à l'échelle du secteur.

Le programme s'est accru de façon exponentielle au cours de ses 11 années d'exploitation. En effet, il regroupe plus de 13 organismes partenaires autochtones; des ententes au titre du programme ont d'ailleurs été conclues avec le ministère de l'Emploi et de l'Immigration de l'Alberta, le gouvernement des Territoires-du-Nord-Ouest (un campus à Inuvik ouvrira ses portes prochainement), les collèges Olds et Red Deer, l'institut Devry Institute of Technology et les programmes de formation des opérateurs d'installation de gaz / pétrole, niveaux I et II, offerts par le Northern Alberta Institute of Technology.



Le mentor William Dominic travaille auprès d'un élève au site Conklin

De plus, une entente qui assurerait des maillages au niveau fédéral est en cours de négociation avec le bureau régional de l'Alberta du ministère des Affaires indiennes du Nord Canada.

La collectivité d'apprentissage virtuel Sunchild a été reconnue par la revue Oxford/Cambridge 2010 Review: Global Education and Skills comme l'un des 40 meilleurs programmes d'enseignement du monde. Sunchild a été aussi co-récepteur, avec l'Université Swinburne en Australie, du Prix Global Best pour les Amériques / l'Asie et le Pacifique. Il a par ailleurs été question de l'initiative Sunchild dans un article de la revue Time consacré aux programmes d'apprentissage novateur.

Tous les fondateurs, instructeurs, mentors et surtout les élèves participant à ce programme éducatif novateur devraient être fiers à juste titre de leurs réalisations en matière d'amélioration du cheminement des études dans les milieux d'apprentissage des Autochtones.



Veuillez adresser vos correspondances, commentaires et demandes à :

Entreprise autochtone : célébrée en Alberta
Affaires indiennes et du Nord Canada
Bureau régional de l'Alberta
Place du Canada
9700, avenue Jasper
Bureau 630
Edmonton (Alberta) T5J 4G2

Sans frais : 1 800 567-9604

Impression : Capital Colour Press
Conception graphique : MGS Graphics
Traduction : Translatech

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les droits de reproduction, veuillez communiquer avec Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC) par téléphone au 613-996-6886, ou par courriel à l'adresse suivante : droitdauteur.copyright@tpsgc-pwgsc.gc.ca.

Publié avec l'autorisation du ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien et interlocuteur fédéral auprès des Métis et des Indiens non inscrits
Ottawa, 2011

www.ainc-inac.gc.ca <<http://www.ainc-inac.gc.ca>>
1 800 567-9604
ATS seulement 1 866 553-0554

QS-A023-100-FF-A1
ISSN 1923-0516

© Ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien, 2011

This publication is also available in English under the title:
Aboriginal Business: Celebrated in Alberta